

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, juga terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, serta terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel kinerja karyawan dengan kategori tinggi, kemudian untuk variabel lingkungan kerja dengan kategori tinggi dan untuk variabel kepuasan kerja dengan kategori tinggi juga. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 17,9% dengan rincian variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 16,37% dan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 1,48%.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: 1) Perusahaan diharapkan tetap mempertahankan interaksi atau komunikasi dengan karyawan tetap terjaga dengan kegiatan Forum Peningkatan Kinerja (FPK) agar lebih mempererat hubungan sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan. 2) Perusahaan juga diharapkan tetap mempertahankan program pemberian *reward* atau penghargaan dalam bentuk piagam atau plakat dan insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yang diadakan per triwulan. 3) Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan atau mengganti variabel lain agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi lebih besar pada kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain-lain.